

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era global saat ini yang sangat kompetitif membutuhkan orang yang berfikir inovatif, cerdas, dan maju dalam menghadapi perkembangan zaman. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari elemen yang ada pada perusahaan dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu seperti karyawan atau pegawai pada perusahaan tersebut.

Adanya peran penting manusia, maka suatu organisasi harus berusaha untuk dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Terdapat alat-alat canggih perusahaan, tanpa peran serta karyawan alat-alat tersebut tidak akan dapat berfungsi secara optimal. Guna menunjang alat-alat canggih pada perusahaan, tentu suatu perusahaan membutuhkan manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan.

Suatu keunggulan tersendiri jika sumber daya manusia dari suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut berkaitan dengan keunggulan yang diperoleh dari sumber daya manusia bersifat komparatif dan kompetitif, maka cenderung untuk tidak mudah ditiru oleh

kompetitor(Tohardi,2002:427). Keunggulan komparatif yaitu keunggulan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk membandingkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri dengan perusahaan lain dan keunggulan kompetitif ialah keunggulan yang dimiliki perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189-193). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut pada penelitian ini peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Karyawan yang mendisiplinkan diri berarti karyawan tersebut menghargai dirinya sendiri dan rekan kerjanya karena karyawan tersebut telah mematuhi peraturan yang ada dan dapat menghasilkan kinerja yang baik dengan bekerja sama bersama rekan kerjanya. Disiplin kerja sangat penting guna menunjang kinerja karyawan (Hasibuan,2009:103). Disiplin kerja karyawan dapat tertanam salah satu penyebabnya apabila karyawan itu sendiri merasa nyaman berada pada perusahaan tersebut, kenyamanan tersebut dapat berupa hubungan harmonis antar karyawan yang dapat menyebabkan antar karyawan saling menghargai dan bekerja sama.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang harus dimiliki karyawan perlu ditumbuhkan dari diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena jika motif berprestasi tumbuh dari dalam diri sendiri akan membentuk kekuatan tersendiri pada karyawan tersebut dan jika situasi lingkungan kerja juga menunjang maka untuk pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan fisik dapat berupa penerangan atau pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, kebersihan, dan keamanan di tempat kerja. Adanya lingkungan fisik tentu adapula lingkungan non fisik, lingkungan non fisik salah satunya berupa hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

Usaha kecil dan menengah Gemilang Logam merupakan industri yang bergerak dibidang pembuatan peralatan dapur seperti alat-alat penggoreng (sodet dan serok), tatakan kompor, parutan dan lain-lain yang bahan utamanya terbuat dari logam. UKM ini telah berdiri sejak tahun 2009. Usaha ini terletak di Desa Pulosari tepatnya di Jalan Raya Pulosari RT.01/RW.02 Dusun Karangtengah Desa Pulosari Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Hasil produksi dari UKM Gemilang Logam ini di pasarkan di daerah Solo dan Jawa Barat.

Kinerja karyawan yang telah dicapai pada UKM Gemilang Logam fluktuatif cenderung menurun. UKM ini terkadang mampu memenuhi target bahkan melampaui sehingga dapat memenuhi permintaan pasar, namun akhir-akhir ini UKM Gemilang Logam tidak mampu memenuhi permintaan pasar.

Tabel 1 : Target dan Realisasi Produksi di UKM Gemilang Logam
Periode 2015-2017

No	Tahun	Produksi (unit)		
		Target	Realisasi	Persentase Produksi (%)
1	2015	1.700.000	1.550.010	91,29%
2	2016	1.700.000	1.464.700	86,15%
3	2017	1.700.000	1.402.360	82,49%

Sumber : Pemilik UKM Gemilang Logam

Hasil wawancara dengan pemilik UKM Gemilang Logam diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Karyawan masih cenderung tidak melakukan tugas dengan baik dan tidak mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Ketidak mampuan karyawan untuk memenuhi target pekerjaan yang sudah ditetapkan dapat dilihat dari data diatas, dimana realisasi tidak mampu mencapai target produksi.

Pada suatu perusahaan atau organisasi tentu terjadi permasalahan seperti produk gagal, hal tersebut juga terjadi pada UKM gemilang logam. Dari data jumlah barang rusak pada UKM Gemilang Logam diatas dapat diketahui bahwa kualitas kinerja karyawan cenderung menurun. Data diatas menunjukkan bahwasannya dari bulan Januari- Desember 2017 tiap

bulannya terdapat kerusakan barang sebesar 0,64%-4,06%. Kerusakan barang tersebut disebabkan karena kurangnya kehati-hatian dan ketelitian karyawan saat bekerja.

Tabel 2 : Data Jumlah Barang Rusak pada UKM Gemilang Logam
Periode 2017

No	Bulan	Barang Jumlah Produksi (unit)	Jumlah Barang Rusak (unit)	Persentase %
1	Januari	131.750	1750	1,32%
2	Februari	121.450	1450	1,19%
3	Maret	112.350	2350	2,09%
4	April	110.452	1320	1,19%
5	Mei	101.754	1300	1,27%
6	Juni	110.832	832	0,64%
7	Juli	120.992	4922	4,06%
8	Agustus	121.223	1200	0,98%
9	September	128.400	1822	1,41%
10	Oktober	137.600	2600	1,88%
11	November	115.542	3542	3,06%
12	Desember	115.524	2421	2,09%
Total		1.427.869	25.509	1,78%

Sumber : Pemilik UKM Gemilang Logam

Mayoritas karyawan pada UKM Gemilang Logam berusia sekitar 18-30 tahun. Hal tersebut sengaja dipilih sekitar usia tersebut karena menurut pemilik UKM Gemilang Logam rata-rata usia tersebut staminanya masih kuat dalam bekerja sehingga diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Harapan tersebut kenyataannya justru tidak sesuai, pemilik justru mengeluhkan karena seringnya karyawan tidak masuk kerja.

Tabel 3 : Daftar Absensi Karyawan UKM Gemilang Logam
Periode Januari 2017 – Desember 2017

Bulan/Tahun	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai
Januari	4	5	3	12	41
Februari	5	5	1	11	41
Maret	5	6	3	14	41
April	3	7	0	10	41
Mei	3	8	1	12	41
Juni	4	4	5	13	41
Juli	3	2	4	9	41
Agustus	7	5	1	13	41
September	2	7	1	10	41
Oktober	4	6	2	12	41
November	4	8	5	17	41
Desember	5	9	2	16	41

Sumber : Pemilik UKM Gemilang Logam

Pada tabel diatas dapat diketahui jumlah absensi periode Januari 2017-Desember 2017 yang menunjukkan pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin dan pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin atau keterangan . Hal tersebut dapat diartikan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang disebabkan oleh masih adanya karyawan yang kurang menghargai peraturan-peraturan didalam UKM Gemilang Logam, terutama peraturan absensi atau kehadiran.

UKM Gemilang Logam memiliki 6(enam) hari kerja mulai hari senin sampai sabtu dengan jam kerja mulai pukul 07.00 - 16.00 yang sudah ditetapkan dan wajib dipenuhi oleh seluruh karyawan. Dimana, hari minggu merupakan hari libur untuk karyawan. Peraturan ini harus dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan UKM Gemilang Logam agar dapat mencapai tujuan organisasi

Karyawan UKM Gemilang Logam tingkat disiplinnya masih tergolong rendah juga dapat dilihat ketika adanya peraturan tidak diperbolehkan merokok ketika jam kerja, namun masih sering dilanggar oleh para karyawan Gemilang Logam. Pemilik sudah memberikan peraturan untuk para karyawan supaya tidak merokok ketika jam kerja berlangsung dikarenakan terdapat listrik tegangan tinggi dan juga tabung gas yang terdapat pada pabrik tempat bekerja tersebut.

Karyawan UKM Gemilang Logam masih sering mencuri waktu keluar ruangan untuk merokok. Padahal pemilik UKM tidak mengijinkan merokok walaupun tidak didalam ruangan pada saat jam kerja, karena menurut pemilik hal itu dapat mengurangi jam kerja. Pemilik UKM Gemilang Logam memberikan jam tersendiri untuk karyawan merokok yaitu pukul 11.30-12.30 WIB dimana waktu tersebut merupakan waktu istirahat bagi semua karyawan.

Permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja pada UKM Gemilang Logam yaitu lingkungan kerja secara fisik pada tempat kerjanya

yang masih terasa tidak nyaman dikarenakan pencahayaan yang kurang dan suhu udara yang panas di dalam tempat kerja. Suhu udara yang panas tersebut dapat mengganggu kenyamanan kerja dan fokus kerja karyawan UKM Gemilang Logam.

Tidak hanya lingkungan kerja yang bersifat fisik, namun juga terdapat lingkungan kerja yang bersifat non fisik pada tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud yaitu hubungan antar karyawan. Hubungan yang harmonis antar karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal inilah yang justru menjadi permasalahan pada UKM Gemilang Logam, yaitu pada karyawan UKM Gemilang Logam ini sulit bersahabat dengan rekan kerja sehingga tidak terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan.

Hubungan antar karyawan UKM Gemilang Logam di tempat kerja masih tergolong kurang harmonis, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang membentuk suatu grup-grup kecil dan kurang suka berbaur dengan seluruh rekan kerja. Grup-grup tersebut terbentuk biasanya berdasarkan pekerjaan mereka yang sejenis. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kurangnya hubungan yang baik pada keseluruhan karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja dipraktikkan sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan atau organisasi,

serta diimbangi dengan lingkungan kerja karyawan yang kondusif tentu dengan adanya hal tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian guna menjawab dan menguraikan permasalahan melalui penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil dan Menengah Gemilang Logam.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut ini, yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan di UKM Gemilang Logam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam?
4. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Gemilang Logam?

5. Diantara disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Gemilang Logam?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini agar lebih fokus, maka peneliti membatasi lingkup pembahasan dan memfokuskan permasalahan, maka peneliti membutuhkan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah pada kinerja karyawan dan disiplin kerja yaitu yang diteliti adalah komponen dari disiplin kerja, dan pada lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik yang diteliti hanya penerangan dan suhu udara.

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang sesuai dengan perumusan masalah yang sudah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Gemilang Logam.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap karyawan UKM Gemilang Logam.

5. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Gemilang Logam.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kontribusi untuk pihak-pihak yang terkait pada penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi UKM Gemilang Logam

Perusahaan diharapkan dapat mengevaluasi kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja dan lingkungan kerja pada UKM Gemilang Logam ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bidang yang sama disini yang dimaksud adalah penelitian dengan variabel yang sama seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.